

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA  
DAN KERJASAMA TIM TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Karyawan PT. Pos Indonesia Pusat Surakarta 2021)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Oleh:**

**OKTABINTORO ANOM SUBAKTI  
B100170206**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA  
KARYAWAN PT. POS INDONESIA PUSAT SURAKARTA 2021)**

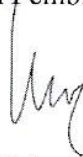
**PUBLIKASI ILMIAH**

oleh:

**OKTABINTORO ANOM SUBAKTI**  
**B100170206**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



**(Drs. Ma'ruf, M.M.)**

## HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA  
KARYAWAN PT. POS INDONESIA PUSAT SURAKARTA 2021)**

**OLEH**

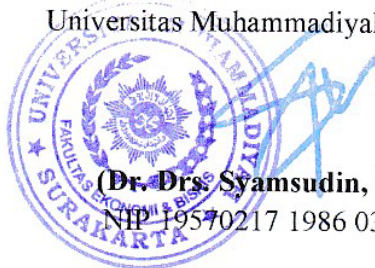
**OKTABINTORO ANOM SUBAKTI  
B100170206**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Senin 21 Juni 2021  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.**

### Dewan Penguji:

1. Dr. Drs. Syamsudin, M.M. (.....)  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Moechammad Nasir, S.E., M.M. (.....)  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. Ma'ruf, M.M. (.....)  
(Anggota II Dewan Penguji)

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta



**(Dr. Drs. Syamsudin, M.M.)**  
NIP 19570217 1986 031 001

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 5 Juni 2021

Penulis



**OKTABINTORO ANOM SUBAKTI**  
**B100170206**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA  
DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Karyawan PT. Pos Indonesia Pusat Surakarta 2021)**

**Abstrak**

Tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Pusat Surakarta. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi pedoman bagi pimpinan dalam menentukan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif dan menggunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 163 karyawan. Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 80 responden dengan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik purposive sampling. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: 1) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3) Kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**Kata kunci:** lingkungan kerja, disiplin kerja, kerjasama tim dan kinerja karyawan

**Abstract**

The aim to be achieved by conducting this research is to analyze the influence of work environment, work discipline and teamwork on employee performance at PT. Pos Indonesia Pusat Surakarta. The results of this study are expected to be a guide for leaders in determining factors that can improve employee performance. This type of research is survey research with a quantitative research approach and uses primary data. The population in this study were 163 employees. The sample used was 80 respondents. The sampling technique used in this study was purposive sampling technique. Based on the results of this study, it can be concluded that: 1) The work environment has no significant effect on employee performance. 2) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance 3) Teamwork does not have a significant effect on employee performance

**Keywords:** work environment, work discipline, teamwork and employee performance

## **1. PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal (Hanafi & Zulkifli, 2018). Untuk mewujudkan kinerja yang optimal perusahaan harus menciptakan kondisi yang

memungkinkan hal tersebut. Sumber daya manusia yang baik tentunya akan mampu memanfaatkan peluang yang ada dengan optimal agar tercapai efektifitas dan efisiensi dalam bekerja. Sumber daya manusia yang bekerja dengan optimal diharapkan mampu membawa dampak baik bagi perusahaan sehingga perusahaan mampu mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Pembahasan mengenai sumber daya manusia tentunya akan menyangkut tentang kinerja karyawan. Menurut Wirawan (2009) dalam (Abdullah, 2014) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Armstrong dan Baron (1998 :15) dalam (Lawasi & Triatmanto, 2017) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja baik dan optimal yang dimiliki karyawan diharapkan akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Sebaliknya, tujuan perusahaan sukar tercapai apabila karyawannya yang bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. (Yudiningsih *et al.*, 2016).

Kinerja karyawan selalu berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja akan memudahkan manajer mengidentifikasi apa yang menjadikan kinerja karyawan optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Siagian, 2003) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dalam penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kerjasama tim karena merupakan faktor penting bagi perusahaan yang sudah lama berdiri maupun bagi perusahaan yang sedang berdiri. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, kenyamanan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai/karyawan (Novyanti, 2015).

Selain kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan memadai, disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang (Ferawati, 2017). Disiplin diperlukan dalam suatu perusahaan untuk mengurangi terjadinya penyimpangan atau kelalaian yang berakibat terjadinya pemborosan waktu dalam melakukan pekerjaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya (Novyanti, 2015). Tanpa melakukan disiplin kerja yang baik, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Selain kondisi lingkungan kerja dan disiplin kerja, keberhasilan tercapainya tujuan suatu perusahaan juga tidak bisa lepas dari kerjasama tim. *Team works is a group of individuals working together to reach a common goal* (Tenner & DeToro, 1992). Definisi kerjasama tim tersebut menjelaskan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri. Dengan adanya kerjasama tim akan memudahkan komunikasi antara karyawan dengan manajer. Kemudian yang terpenting adalah dengan kerjasama tim akan memudahkan karyawan atau manajer dalam mengambil keputusan. Sinergi yang positif akan terjadi dengan sendirinya apabila kerjasama tim telah mampu dijalankan dan dikoordinasikan dengan baik.

PT Pos Indonesia (Persero) merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan Perseroan Terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Saat ini Pos Indonesia tidak hanya melayani jasa pos dan kurir, tetapi juga jasa keuangan, ritel, dan properti, yang didukung oleh titik jaringan sebanyak lebih dari 4.000 kantor pos dan 28.000 Agen Pos yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Berdasarkan deskripsi diatas, PT Pos Indonesia (Persero) membutuhkan karyawan-karyawan yang mampu memberikan pelayanan prima terhadap semua jenis produk layanan yang tersedia. Tentunya perusahaan harus memperhatikan berbagai hal penting yang membuat kinerja karyawan-karyawannya menjadi lebih baik dan prima. Hal itu diantaranya lingkungan kerja, disiplin kerja dan kerjasama tim. Terlebih lagi di era industri digital/online yang berkembang pesat saat ini dan di era pandemi sekarang, sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan jasa sangat dibutuhkan. Oleh karena itu kinerja karyawan harus diperhatikan dan ditingkatkan. Dengan kinerja karyawan yang meningkat dan prima akan berdampak positif pada pelayanan yang semakin baik, meningkatkan *cashflow*, dan meningkatkan laba perusahaan. Jadi memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan merupakan salah satu hal penting yang harus dilakukan perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pos Indonesia Pusat Surakarta 2021)”**.

## **2. METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian survei dipilih karena dalam pengumpulan data penulis menghimpun informasi dari para responden menggunakan kuesioner sebagai metode pokok. Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:3) bahwa penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Sedangkan pendekatan penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, analisis yang menggunakan kuantitatif memiliki tujuan untuk menganalisis hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Penelitian kuantitatif dapat juga diartikan sebagai jenis penelitian yang melihat ikatan variabel terhadap objek yang akan diteliti menunjukkan sebab akibat. Data dari penelitian ini menggunakan data primer



Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015:223). Data dalam penelitian ini nantinya akan diperoleh langsung dari responden dengan disediakan sebuah kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang sebelumnya telah ditetapkan. Kemudian sumber data dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia Pusat Surakarta.

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan membagikan kuesioner kepada responden dan wawancara. Pengukuran item-item disini akan menggunakan skala likert, dimana subyek harus diindikasikan berdasarkan tingkatannya, berdasarkan berbagai pernyataan yang berkaitan dengan perilaku suatu obyek. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Hasil Penelitian

Tabel 1. Tabel Hasil Uji Normalitas

<b>Variabel</b>	<b>Kolmogrov-Smirnov</b>	<b>p-value</b>	<b>Keterangan</b>
Unstandardized Residual	0,681	0,742	Data berdistribusi Normal

Sumber : Data primer diolah, 2021

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai hitung probabilitas dengan (*Kolmogrov-Smirnov Z*) memiliki *p-value* 0,742 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada model regresi yang digunakan adalah berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
Lingkungan Kerja	0,655	1,527	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,666	1,501	Tidak terjadi multikolinearitas
Kerjasama Tim	0,620	1,612	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel 2. menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai  $VIF \leq 10$  dan mempunyai nilai *tolerance*  $\geq 0,10$ . Dengan demikian dapat dinyatakan juga model regresi ini tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	P-value	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,061	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,218	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kerjasama Tim	0,532	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel 3 bahwa semua variabel menunjukkan nilai p lebih besar dari 0,05 sehingga dapat di simpulkan bahwa semua variabel tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu: lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), kerjasama tim (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut disajikan secara ringkas pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Linier Berganda

Variabel	B	t	Sig.
Kontanta	3,581	1,452	0,151
Lingkungan Kerja	0,138	1,407	0,164
Disiplin Kerja	0,451	5,327	0,000
Kerjasama Tim	0,139	1,965	0,053
F	28,202	R	0,726
Sig.	0,000	R square	0,527

$$Y = 3,581 + 0,138X_1 + 0,451X_2 + 0,139X_3 + e \quad (1)$$

Dari persamaan yang dihasilkan diatas maka dapat di interpretasikan sebagai berikut: Konstanta ( $\alpha$ ) adalah 3,581 ini menunjukkan jika lingkungan kerja, disiplin kerja dan kerjasama tim dianggap konstan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 3,581. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,138. Artinya jika variabel independen lain tetap dan variabel lingkungan kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar

0,138. Hal ini berarti jika lingkungan kerja semakin kuat maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,451. Artinya jika variabel independen lain tetap dan variabel disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,451. Hal ini berarti jika disiplin kerja semakin kuat maka kinerja karyawan semakin meningkat. Koefisien regresi variabel kerjasama tim sebesar 0,139. Artinya jika variabel independen lain tetap dan variabel kerjasama tim meningkat, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,139. Hal ini berarti jika kerjasama tim semakin kuat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Tabel 5. Uji t

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	1,407	1,99167	0,164	Tidak berpengaruh
Disiplin Kerja	5,327	1,99167	0,000	Berpengaruh
Kerjasama Tim	1,965	1,99167	0,053	Tidak berpengaruh

Sumber : Data primer diolah, 2021

Diketahui bahwa hasil perhitungan  $t_{hitung}$   $-1,99167 < 1,407 < 1,99167$  dengan tingkat signifikan 0,164 lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima, hal ini berarti bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diketahui bahwa hasil perhitungan  $t_{hitung}$   $5,327 > 1,99167$  dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, hal ini berarti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diketahui bahwa hasil perhitungan  $t_{hitung}$   $-1,99167 < 1,965 < 1,99167$  dengan tingkat signifikan 0,053 lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima, hal ini berarti bahwa kerjasama tim tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kerjasama tim yang dimasukkan dalam model

mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil yang didapat dalam penelitian ini:

Tabel 6. Hasil Uji F

Variabel	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Kerjasama Tim	28,202	2,723	0,000	Ho ditolak

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $28,202 > 2,723$ ) dan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat pengaruh dari Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, yaitu untuk mengetahui seberapa besar variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kerjasama tim dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,726 <sup>a</sup>	0,527	0,508

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis data yang menggunakan bantuan komputer program SPSS maka dapat diperoleh *R square* ( $R^2$ ) sebesar 0,527, hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim dapat menjelaskan perubahan Kinerja Karyawan sebesar 52,7%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 52,7\% = 47,3\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti.

## **3.2 Pembahasan**

### **3.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, variabel lingkungan kerja diketahui nilai  $t_{hitung}$  (1,407) lebih kecil daripada  $t_{tabel}$  (1,99167) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,164 > \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_0$  diterima, artinya bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Farida & Hartono (2016:10) lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningsih, 2013:6).

Sedarmayanti (2008) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja itu sendiri terbagi menjadi dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Puji Nugroho & Irmawati, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian, variabel disiplin kerja diketahui nilai  $t_{hitung}$  (5,327) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (1,99167) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,000

$< \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sutrisno (2009:89) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya (Suwanto, 2019). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan di PT. Pos Indonesia Pusat Surakarta patuh dan mentaati peraturan yang telah ditetapkan baik tertulis maupun tidak tertulis. Selain itu hal ini juga mengindikasikan bahwa karyawan di PT. Pos Indonesia Pusat Surakarta bertanggungjawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain, apabila disiplin kerja diterapkan maka akan berdampak baik terhadap kinerja dan mempermudah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dengan demikian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Puji Nugroho & Irmawati, 2020), (Hasibuan & Silvy, 2019), (Suwanto, 2019), (Yudiningsih *et al.*, 2016), (Ferawati, 2017), dan (Novyanti, 2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.2.3 Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel kerjasama tim diketahui nilai  $t_{hitung}$  (1.965) lebih kecil daripada  $t_{tabel}$  (1,99167) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,053 > \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_0$  diterima, artinya bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mackall (2009:14) kerjasama tim (*teamwork*) adalah proses dimana sekelompok orang mengumpulkan sumber daya dan keahlian mereka untuk bekerja bersama dan mencapai tujuan bersama. Menurut Marpaung (2014) kerjasama tim atau *teamwork* akan berhasil hanya jika mereka dapat melenyapkan kompetisi dan berkonsentrasi pada perbedaan pandangan dan keahlian untuk mengatasi masalah atau tantangan dengan cepat. Menurut Riyanto (2017) kerjasama tim atau *teamwork* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang

terkoordinasi dengan baik. Namun sebaliknya kerjasama tim tidak akan menghasilkan sinergi positif ketika tidak terkoordinasi dengan baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sunaryo et al., 2017) yang menyatakan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. PENUTUP**

##### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang diuraikan pada bab IV penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut : Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Pusat Surakarta. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Pusat Surakarta. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Surakarta.

##### **4.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang menunjukkan lingkungan kerja dan kerjasama tim tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk itu diharapkan agar perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja dan kerjasama tim.

Diharapkan agar karyawan dapat menjalin kerjasama antara pimpinan dan bawahannya dengan baik sehingga diharapkan dapat meningkatkan dan menumbuhkan kinerjanya. Diharapkan adanya penelitian lebih lanjut untuk menganalisis faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JlAGANIS*, 3(1).

- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8). *Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 96.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406–422.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Inbar, N. R. D., Astuti, E. S., & Sulisty, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan semangat kerja karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(2), 84–92.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (JMDK)*, 5(1), 47–57.
- Nugraha, E., Pongtuluran, Y., & Maria, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan teamwork terhadap kinerja karyawan pada PT. ramayana lestari sentosa cabang samarinda square. *Prosiding SNMEB (Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis)*.
- Pandelaki, M. T. (2018). Pengaruh teamwork dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan yayasan titian budi luhur di kabupaten parigi moutong. *Katalogis*, 6(5).
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85.
- Puji Nugroho, A., & Irmawati, I. (2020). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di Goro Assalam Hypermart)* [PhD Thesis]. Universitas Muhammadiyah Surakarta.



- Riyanto, M. (2017). *Pengaruh Teamwork, Burnout Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul, DIY*. [PhD Thesis]. Universitas Islam Indonesia.
- Sedarmayanti, S. D. M., & Kerja, P. (2009). Cetakan Ketiga, Bandung, CV. *Mandar Maju*.
- Sugiyono, P. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*.
- Sunaryo, H., ABS, M. K., & others. (2017). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. AGRO INTI SEJAHTERA JEMBER. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(04).
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16–23.
- Syafii, M., & Abdillah, H. (2019). Pengaruh Komitmen dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik. *GEMA EKONOMI (Jurnal Fakultas Ekonomi)*, 8(1), 60–68.
- Tan, D. S., & Susanto, E. H. (2017). Pengaruh Lmx Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Xyz. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1(1).
- Yudiningsih, N. M. D., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).